

BANCO DE PREGUNTAS FRECUENTES

ACTAS DE FINIQUITO

¿Qué es un acta de finiquito?

Documento legal mediante el cual se formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación, que se produce el trabajador y el empleador dan por terminada la relación laboral.

¿Cómo puede generar el empleador un acta de finiquito?

- ✓ Ingresar a la página web: www.relacioneslaborales.gob.ec
- ✓ Ingresar al link “generar actas de finiquito en línea”
- ✓ Registrar su empresa o persona natural
- ✓ Llenar al acta de finiquito
- ✓ Imprimir el acta de finiquito (3 originales por cada ex -trabajador)
- ✓ Imprimir los turnos que el sistema general automáticamente
- ✓ Acudir a la Delegación, el día y la hora señalada en el turno adjuntando todos los requisitos para ser atendido por el inspector de trabajo aleatoriamente asignado.
- ✓ Firmar y legalizar el acta de finiquito ante el inspector de trabajo.

Nota: una vez en el link de actas de finiquito en línea puede encontrar un archivo pdf en el cual consta el manual del usuario el cual explica paso a paso y con gráficos como elaborar el acta.

¿Cómo puede verificar el trabajador la fecha y hora asignada para la firma del acta de finiquito?

Una vez terminada la relación laboral el empleador tiene 30 días para generar el Acta de Finiquito e informar al ex trabajador, la dependencia del Ministerio de Relaciones Laborales donde se firmará el acta, la fecha, hora y número de Inspector donde debe acudir para la firma del Acta de Finiquito.

Para que usted conozca si ya fue generada su Acta de Finiquito agradecemos que ingrese al siguiente link:

http://190.152.249.214:8083/BalconServiciosMrl/pages/consultasExTrabajadorActas.jsf;jsessionid=5af88772b2c02e05b8201876415b

¿Cómo se puede denunciar el no pago de la liquidación?

Si una vez transcurrido los 30 días para generar el Acta de Finiquito, y no recibe ninguna notificación, solicitamos remitir al correo denuncias@mrl.gob.ec la siguiente información, esto con el objeto de proceder con la gestión de su denuncia.

Datos del denunciante:

- ✓ Nombres y apellidos
- ✓ Número de cédula
- ✓ Número telefónico de contacto personal (celular y convencional)
- ✓ Correo electrónico

Datos de la empresa

- ✓ Nombre o razón social
- ✓ Teléfono
- ✓ Provincia
- ✓ Cantón
- ✓ Dirección (Calle principal y secundaria)
- ✓ Referencia de ubicación

Así también, puede acercarse al Ministerio de Relaciones Laborales y llenar el formulario de denuncia que se otorga gratuitamente en cada una de las delegaciones de trabajo a fin de poder generar una boleta única; para que las partes empleador y trabajador asistan a una audiencia y puedan llegar a un acuerdo de pago. En caso de no llegar a un acuerdo en la Inspectoría de Trabajo deberá acudir ante los jueces de trabajo.

¿Qué es la renuncia voluntaria?

La renuncia voluntaria es el acuerdo entre las partes y el trabajador no tiene derecho a que la empresa le pague indemnización pero sí lo que conocemos como liquidación (luego de que el empleador elabora el acta de finiquito, la misma que es validada por el MRL).

Si un trabajador presenta su renuncia voluntaria en la empresa ¿Cuáles son los beneficios que le corresponden al momento de celebrar su acta de finiquito?

El trabajador tiene derecho al pago del décimo tercero, décimo cuarto y vacaciones no gozadas proporcionales al tiempo laborado; también los sueldos o cualquier otro rubro que esté pendiente de pago.



¿Qué es el desahucio?

Desahucio es un aviso mediante el cual una de las partes da a conocer a la otra su voluntad de dar por terminado el contrato.
En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

¿Cuáles son los requisitos para solicitar el Desahucio por el trabajador?

- Presentar 3 originales de la solicitud del Desahucio dirigida al Inspector del Trabajo en la que debe constar: Dirección, número telefónico y correo electrónico del trabajador
- Copia de cédula y papeleta de votación
- Croquis para llegar al lugar de trabajo

Estos documentos deben ser presentados en recepción de documentos, desde la presentación en aproximadamente 3 días un inspector notificara y desde esa notificación deberá trabajar 15 días para cumplir con el desahucio.

¿Cuáles son los requisito para solicitar el Desahucio por del empleador?

Cuando el empleador es quien desea notificar el desahucio el procedimiento es el siguiente:

- Presentar 3 originales de la solicitud del Desahucio dirigida al inspector del Trabajo en la que debe constar: Dirección, número telefónico y correo electrónico del empleador
- Copia del contrato de trabajo legalizado por el MRL
- Copia del Nombramiento
- Copia del RUC
- Copia de cédula y papeleta de votación del representante legal
- Certificado de Obligaciones patronales emitido por el IESS
- Croquis para llegar al lugar de trabajo.

Estos documentos deben ser presentados con por lo menos 36 días de anticipación en recepción de documentos para que en caso de que el desahucio sea enviado a completar el usuario lo pueda hacer antes de que se cumplan los 30 días de anticipación con el que el inspector debe notificar el desahucio al trabajador.



¿Cuál es el procedimiento del desahucio cuando es solicitado por el trabajador o el empleador?

Cuando el desahucio es presentado por el trabajador, debe notificarse al patrono con por lo menos 15 días de anticipación a la fecha en que el empleado dejará de prestar sus servicios; y cuando lo presenta el patrono, debe notificarse al trabajador con por lo menos 30 días de anticipación a la fecha en que termine el plazo de duración del contrato de trabajo, y en ambos casos, el trabajador recibirá una bonificación equivalente al 25% de su último sueldo por cada año completo laborado. Adicional al pago del décimo tercero, décimo cuarto y vacaciones no gozadas proporcionales al tiempo laborado; también los sueldos o cualquier otro rubro que esté pendiente de pago.

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento (25%) del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

¿Cabe el desahucio a una mujer embarazada?

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 (Visto Bueno) del Código del Trabajo, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

¿Qué es despido intempestivo?

Cuando el empleador despide al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral. Al producirse el despido intempestivo el empleador tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

¿Qué debe hacer un trabajador cuando le despiden intempestivamente?

Debe acudir a la Delegación o Dirección Regional más cercana a su lugar de trabajo, a fin de ingresar una solicitud constatación, para que un inspector de trabajo acuda a realizar una inspección, constate el hecho descrito y se realice un acta que será firmada por las partes, misma que servirá de base para un reclamo posterior.



¿Qué derechos tiene el trabajador cuando le despiden intempestivamente? (antes de cumplir el plazo establecido en el contrato).

El trabajador tiene derecho a que se le indemnice conforme lo estipula el Código del Trabajo en su Art. 181, es decir el empleador pagará al trabajador el cincuenta por ciento de la remuneración total por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado; o, de conformidad a lo determinado en el artículo 188 el cual señala que se pagará hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.